

HUBUNGAN CIRI-CIRI FASILITI TEMPAT LETAK KENDERAAN DENGAN  
PRODUKTIVITI PENJAWAT AWAM

MUHAMMAD FARIZAN BIN HAJI ABDUL RAZAK

Laporan projek ini dikemukakan  
sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat penganugerahan  
Ijazah Sarjana Pengurusan Aset dan Fasiliti

Fakulti Alam Bina dan Ukur  
Universiti Teknologi Malaysia

JULAI 2020

## **PENGHARGAAN**

Terlebih dahulu kami mengucapkan setinggi-tinggi syukur kehadiran Ilahi kerana masih lagi memberikan saya peluang untuk mengecapi nikmat ilmu-ilmunya. Alhamdulillah dengan izin dan limpah kurnia-Nya, akhirnya dapat saya menyiapkan Projek Master mengikut tempoh yang ditetapkan.

Saya ingin merakamkan jutaan terima kasih kepada penyelia saya iaitu Prof. Madya Dr. Maimunah Sapri di atas segala bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar yang telah diberikan dalam memastikan projek kajian ilmiah ini sempurna dilaksanakan. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada Pengurusan Tertinggi, Jabatan Penilaian Dan Perkhidmatan Harta kerana memberi peluang kepada saya melanjutkan keperingkat sarjana dengan kerjasama JPPH dan UTM. Semoga dengan ilmu yang diperolehi dapat disumbangkan kepada jabatan.

Selain itu, penghargaan ini juga ditujukan kepada kedua ibu bapa serta isteri saya yang sentiasa menyokong dan mendoakan kejayaan saya supaya cecal dalam menyiapkan kajian ini. Tidak lupa juga ribuan terima kasih diucapkan kepada rakan rakan saya yang telah menghulurkan bantuan dan sokongan terhadap saya. Akhir kata semoga kajian ini dapat memberi manfaat dan maklumat berhubung isu yang dibincangkan. Moga Allah SWT sentiasa memudahkan jalan kita semua dan memberkatinya.

## ABSTRAK

Penyumbang kepada masalah produktiviti pekerja adalah kerana faktor persekitaran fizikal yang tidak selesa termasuk fasiliti tempat letak kenderaan (TLK) yang memberi kesan produktiviti seseorang pekerja. Beberapa kajian mendapati bahawa keadaan fizikal persekitaran menyumbang hampir 20 peratus ke atas produktiviti pekerja dan persekitaran fizikal yang tidak selesa memberi kesan negatif ke atas pekerja. Kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan ciri-ciri fasiliti TLK dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktiviti penjawat awam. Kajian ini dilaksanakan di bangunan Kompleks Pentadbiran Kerajaan Persekutuan Negeri Sabah (KPKPS). Ciri-ciri fasiliti TLK adalah terdiri dari nilai masa, bayaran TLK, jarak perjalanan ke destinasi, masa pencarian dan tempoh meletak kenderaan, manakala faktor mempengaruhi produktiviti terdiri daripada kepuasan kerja, komitmen, motivasi dan prestasi kerja. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kajian dikumpulkan melalui hasil soal selidik kepada 205 orang penjawat awam di KPKPS yang melibatkan 25 jabatan. Kajian ini menggunakan kaedah analisis deskriptif frekuensi, nilai min, faktor analisis dan analisis jadual silang. Hasil kajian mendapati faktor kepuasan kerja, motivasi dan prestasi kerja mempunyai tahap yang tinggi hubungannya dengan ciri fasiliti TLK, manakala faktor komitmen berada ditahap sederhana. Melalui faktor analisis hasil kajian mendapati terdapat tiga faktor yang terbentuk iaitu faktor proaktif, fokus dan prestasi serta mendapati kumpulan sokongan lebih terpengaruh ke atas faktor proaktif. Hasil daripada penemuan kajian ini dapat memberi manfaat kepada para majikan, penjawat awam dan pengurus untuk meningkatkan produktiviti pekerja dengan penyediaan perkhidmatan fasiliti tempat letak kenderaan yang memenuhi keperluan. Di samping itu ia memberikan sumbangan kepada perkembangan ilmu pengurusan fasiliti.

## **ABSTRACT**

Contributors to employee productivity problems are due to uncomfortable physical environment factors including parking facilities that affect an employee's productivity. Several studies have found that the physical condition of the environment contributes almost 20 percent of employee productivity and the uncomfortable physical environment has a negative impact on employees. This study aimed to find out the relationship of parking characteristics with factors affecting the productivity of government servants in the Federal Government Administrative Complex Sabah (KPKPS) building. The characteristics of parking facilities include time value, parking price, walking distance to destination, parking time and duration, while factors influencing productivity include job satisfaction, commitment, motivation and job performance. Data were collected through questionnaires from 205 government servants at KPKPS involving 25 departments. This study uses descriptive methods of frequency, mean value, factor analysis and cross table analysis. The results of the study found that the factors of job satisfaction, motivation and job performance have a high level of relationship with the characteristics of TLK, while the commitment factors are at a moderate level. Through the factor analysis of the results of the study found that there are three factors that are formed, namely proactive factors, focus and performance and found that the support group is more influenced by proactive factors. The results of this study can benefit employers, civil servants and managers to increase employee productivity by providing parking facilities services that meet the needs. In addition, it contributes to the development of facilities management knowledge.

## SENARAI KANDUNGAN

	TAJUK	MUKA SURAT
	<b>PENGAKUAN</b>	<b>iii</b>
	<b>DEDIKASI</b>	<b>iv</b>
	<b>PENGHARGAAN</b>	<b>v</b>
	<b>ABSTRAK</b>	<b>vi</b>
	<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>
	<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	<b>viii</b>
	<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xii</b>
	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xiv</b>
	<b>SENARAI SINGKATAN</b>	<b>xv</b>
	<b>SENARAI SIMBOL</b>	<b>xvi</b>
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1</b>	<b>Pengenalan</b>	<b>1</b>
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar belakang	1
	1.3 Penyataan Masalah	3
	1.4 Soalan Penyelidikan	6
	1.5 Objektif Kajian	6
	1.6 Skop Kajian	7
	1.7 Kepentingan Kajian	7
	1.8 Metodologi Kajian	8
	1.8.1 Mengenalpasti Kajian	8
	1.8.2 Kajian Literatur	8
	1.8.3 Mengenalpasti Kaedah Pengumpulan dan Penganalisan Data	9
	1.8.4 Kesimpulan dan Cadangan	9
	1.9 Susunatur Bab	9
	1.9.1 Bab 1 (Pengenalan)	10

1.9.2	Bab 2 (Kajian Literatur)	10
1.9.3	Bab 3 (Metodologi Kajian)	10
1.9.4	Bab 4 (Analisis Kajian)	10
1.9.5	Bab 5 (Kesimpulan dan Cadangan)	11
<b>BAB 2</b>	<b>KAJIAN LITERITUR</b>	<b>13</b>
2.1	Pendahuluan	13
2.2	Produktiviti	13
2.3	Tempat Letak Kenderaan	15
2.3.1	Nilai Masa	15
2.3.2	Bayaran Tempat Letak Kenderaan	16
2.3.3	Jarak Perjalanan Ke Destinasi	16
2.3.4	Masa Pencarian	16
2.3.5	Tempoh Meletak Kenderaan	17
2.4	Faktor Mempengaruhi Produktiviti	18
2.4.1	Kepuasan Kerja	19
2.4.2	Komitmen	19
2.4.3	Motivasi	21
2.4.4	Prestasi	23
2.5	Kesimpulan	24
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>25</b>
3.1	Pengenalan	25
3.2	Subjek Kajian	26
3.3	Proses Metodologi Kajian	26
3.3.1	Peringkat Pertama – Penyataan Masalah	27
3.3.2	Peringkat Kedua – Kajian Literitur	27
3.3.3	Peringkat Ketiga – Metodologi Kajian dan Menganalisis Data	28
3.3.3.1	Analisis Frekuensi	28
3.3.3.2	Analisis Deskriptif	29
3.3.4	Peringkat Keempat – Kesimpulan dan Cadangan	31
3.4	Populasi dan Persampelan Kajian	32

3.5	Kaedah Soal Selidik	32
3.5.1	Struktur Borang Soal Selidik	33
3.5.2	Kerangka dan Format Borang Soal Selidik	35
3.5.3	Soalan Pilihan Skala Likert	35
3.6	Kebolehpercayaan dan Kesahihan Instrumen Kajian	36
3.7	Rumusan	40
<b>BAB 4</b>	<b>ANALISIS DATA</b>	<b>41</b>
4.1	Pendahuluan	41
4.2	Analisis Borang Soal Selidik	41
4.3	Analisis Demografi Responden	42
4.3.1	Jantina	42
4.3.2	Bangsa	43
4.3.3	Umur	43
4.3.4	Kumpulan Perkhidmatan	44
4.3.5	Tempoh Perkhidmatan	45
4.4	Analisis Kuantitatif	45
4.4.1	Analisis Data Bagi Mencapai Objektif Kajian Pertama: Mengenalpasti Hubungan Antara Ciri-Ciri Fasiliti TLK Dengan Produktiviti Dikalangan Penjawat Awam	46
4.4.1.1	Taburan Skor Min Ciri Fasiliti TLK Untuk Nilai Masa	46
4.4.1.2	Taburan Skor Min Ciri Fasiliti TLK Untuk Bayaran Tempat Letak Kenderaan	47
4.4.1.3	Taburan Skor Min Ciri Fasiliti TLK Untuk Jarak Perjalanan Ke Destinasi	48
4.4.1.4	Taburan Skor Min Ciri Fasiliti TLK Untuk Masa Pencarian	49
4.4.1.5	Taburan Skor Min Ciri Fasiliti TLK Untuk Tempoh Meletak Kenderaan	51
4.4.1.6	Rumusan dan Perbincangan Analisis Objektif Pertama	52
4.4.2	Analisis Data Bagi Mencapai Objektif Kajian Kedua: Mengenalpasti Faktor-Faktor Utama	

	Yang Mempengaruhi Produktiviti Penjawat Awam Dengan Ciri-Ciri Fasiliti TLK	54
4.5	Kesimpulan	67
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	<b>69</b>
5.1	Pengenalan	69
5.2	Penemuan Penyelidikan	69
5.3	Dapatan Kajian	70
5.4	Batasan Kajian	71
5.5	Cadangan Lanjutan Kajian	72
5.6	Sumbangan Kajian	73
	5.6.1 Majikan	73
	5.6.2 Penjawat Awam	73
	5.6.3 Pengurusan Bangunan	73
	<b>RUJUKAN</b>	<b>75</b>



## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
Jadual 1.1	Jumlah Pendaftaran Kenderaan Dari Tahun 2010-2015	2
Jadual 2.1	Ciri-ciri Fasilitas TLK Dalam Kajian Literatur	18
Jadual 3.1	Penentuan Tahap Min	29
Jadual 3.2	Jadual Objektif dan Analisa Data	31
Jadual 3.3	Pecahan Bahagian Borang Kaji Selidik Mengikut Soalan	33
Jadual 3.4	Pembahagian Soalan Bahagian B	34
Jadual 3.5	Skala Jawapan	35
Jadual 3.6	Julat Pekali Alpha	38
Jadual 3.7	Skor <i>Cronbach's Alpha</i>	39
Jadual 4.1	Analisis Borang Kaji Selidik	41
Jadual 4.2	Analisis Responden Mengikut Jantina	42
Jadual 4.3	Analisis Responden Mengikut Bangsa	43
Jadual 4.4	Analisis Responden Mengikut Umur	44
Jadual 4.5	Analisis Responden Mengikut Kumpulan Perkhidmatan	44
Jadual 4.6	Analisis Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	45
Jadual 4.7	Taburan Skor Min Ciri Fasilitas TLK Untuk Nilai Masa	46
Jadual 4.8	Taburan Skor Min Ciri Fasilitas TLK Untuk Bayaran Tempat Letak Kenderaan	47
Jadual 4.9	Taburan Skor Min Ciri Fasilitas TLK Untuk Jarak Perjalanan Ke Destinasi	48
Jadual 4.10	Taburan Skor Min Ciri Fasilitas TLK Untuk Masa Pencarian	49
Jadual 4.11	Taburan Skor Min Ciri Fasilitas TLK Untuk Tempoh Meletak Kenderaan	51
Jadual 4.12	Keputusan Analisis Tahap Hubungan Ciri Fasilitas TLK dengan Produktiviti	52
Jadual 4.13	Analisis Ujian <i>KMO dan Bartlett's</i>	54
Jadual 4.14	Kommunaliti bagi Item Faktor Produktiviti	55

Jadual 4.15	Keputusan Hasil Analisis Faktor <i>Total Variance Explained</i>	57
Jadual 4.16	Matriks Komponen dengan Putaran Varimax	60
Jadual 4.17	Keputusan Analisis Faktor dan Skor Min Soalan (Faktor Proaktif)	62
Jadual 4.18	Keputusan Analisis Faktor dan Skor Min Soalan (Faktor Fokus)	63
Jadual 4.19	Keputusan Analisis Faktor dan Skor Min Soalan (Faktor Prestasi)	64
Jadual 4.20	Analisis Jadual Silang Dengan Faktor Proaktif	65

## **SENARAI RAJAH**

<b>NO. RAJAH</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
Rajah 1.1	Carta Alir Metodologi Kajian	12
Rajah 3.1	Carta Alir Proses Kajian	26
Rajah 4.1	Plot Skree Faktor Mempengaruhi Produktiviti	59

## **SENARAI SINGKATAN**

KPKPS	-	Kompleks Pentadbiran Kerajaan Persekutuan Sabah
TLK	-	Tempat Letak Kenderaan
SP	-	Sisihan Piawai

## SENARAI SIMBOL

$\alpha$  - *Cronbach's Alpha*

## SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
Lampiran A	Borang Soal	83
Lampiran B	Analisis <i>Statistical Package for Social Science</i> (SPSS)	88

# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Pendahuluan**

Kajian ini dijalankan untuk menilai dan mengenalpasti hubungan ciri-ciri fasiliti tempat letak kenderaan (TLK) dengan produktiviti serta faktor utama yang mempengaruhi produktiviti dikalangan penjawat awam. Kajian ini dijelaskan melalui pengenalan kajian, latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian dan kesimpulan.

### **1.2 Latar belakang**

Perkembangan sektor pengangkutan di Malaysia telah bermula lebih awal sejak hampir sedekat lepas. Menurut Walton (1998) pengangkutan darat moden di Malaysia telah bermula pada tahun 1930-an apabila penjajah British meluaskan kuasanya di Tanah Melayu. Menerusi perkembangan sektor pengangkutan ini, ia secara langsung telah memberi kesan keatas sistem jalan raya dan lalulintas. Pertumbuhan fungsi bandar serta peningkatan penggunaan kenderaan persendirian bukan sahaja telah menyebabkan kesesakan lalu lintas, malah, permintaan yang tinggi ke atas TLK dikebanyakan bangunan terutamanya bangunan universiti, sekolah, hospital, pejabat dan kawasan-kawasan komersial yang lain (Migliore, Antonini dan Giovanna, 2014).

Rentetan daripada perkembangan sektor ini, penggunaan kenderaan juga telah meningkat dan telah memberi kesan kepada kehidupan harian manusia. Marco Migliore et al. (2014) menyatakan peningkatan dalam penggunaan kenderaan persendirian juga telah memberi kesan kepada kehidupan seharian masyarakat di pusat bandar. Kesan daripada peningkatan penggunaan kenderaan persendirian ini kepada

penduduk bandar adalah pembaziran masa akibat kesesakan lalu lintas, kesukaran mendapatkan TLK, penurunan produktiviti tenaga kerja dan merugikan negara dari segi ekonomi. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan laporan statistik Jabatan Pengangkutan Jalan Malaysia 2015, mengenai kadar penggunaan kenderaan persendirian yang didaftarkan di Malaysia dari tahun 2010 hingga 2015 diterangkan dalam Jadual 1.1 di bawah:

**Jadual 1.1 Jumlah Pendaftaran Kenderaan Dari Tahun 2010-2015**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Peratus Kenaikan (%)</b>
Tahun 2010	20,188,565	0
Tahun 2011	21,401,269	6.0
Tahun 2012	22,702,221	6.1
Tahun 2013	23,819,256	4.9
Tahun 2014	25,101,192	5.4
Tahun 2015	26,301,952	4.8

Sumber: Jabatan Pengangkutan Jalan Malaysia (2015)

Produktiviti seringkali dibincangkan di dalam pelbagai bidang dan dimensi. Istilah produktiviti merupakan konsep umum, telahpun wujud melebihi 200 tahun bermula pada tahun 1766. Melalui journal yang bertajuk *Journal de l’Agriculture* karya Quenay di dalam Tangen (2005) menyatakan bahawa produktiviti merupakan sesuatu yang sukar diukur dan ia dikatakan perkataan multi-dimensi dan kerana takrifan produktiviti berbeza mengikut situasi yang berlainan.

Mengikut Pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam Bilangan 6 1991, Panduan Mengenai Peningkatan Produktiviti Dalam Perkhidmatan Awam memberikan definisi produktiviti sebagai nilai atau kuantiti output yang mampu menghasilkan oleh satu unit input yang lain. Manakala output merupakan keluaran atau perkhidmatan yang dihasilkan oleh organisasi. Dalam erti kata lain, produktiviti ialah konsep yang menjelaskan perhubungan antara output yang dihasilkan. Menurut Ghobadian dan



Husband (1990), definisi produktiviti boleh dibahagikan kepada tiga kategori yang utama iaitu konsep teknologikal, bidang kejuruteraan dan ekonomi.

Definisi produktiviti ini turut disokong melalui dapatan oleh Moseng dan Rolstadas (2001) yang menyatakan produktiviti merupakan satu keupayaan untuk memenuhi keperluan masyarakat dengan menggunakan bilangan input yang minimum. Jackson dan Petersson (1999) pula cuba menghubungkan produktiviti dengan kecekapan dan keberkesanan dalam sesuatu proses. Ringkasnya, produktiviti adalah ukuran output per unit input. Oleh itu, di dalam Kamus Dewan (2002) menyatakan produktiviti merupakan satu ukuran untuk mengukur daya pengeluaran. Ini juga disokong dapatan yang menyatakan pengukur kepada keberkesanan penggunaan sumber atau faktor-faktor pengeluaran (Shamzaeffa, Noraznin, Norehan Abdullah, Amizam dan Norazlina, 2006).

Jika dilihat dari sektor awam pula, produktiviti seseorang pekerja kepada ekonomi negara adalah amat penting. Produktiviti sektor awam adalah sama pentingnya dengan prestasi ekonomi sesebuah negara daripada sektor swasta. Menurut Thornhill (2006), beliau telah mengenalpasti tiga sebab utama mengapa produktiviti setiap sektor awam adalah penting. Pertama, sektor awam adalah majikan utama. Kedua, sektor awam adalah penyedia perkhidmatan utama dalam ekonomi, terutamanya perniagaan perkhidmatan (mempengaruhi kos input) dan perkhidmatan sosial (mempengaruhi kualiti buruh). Ketiga, sektor awam adalah pengguna sumber cukai. Perubahan dalam produktiviti sektor awam mungkin mempunyai implikasi yang signifikan untuk ekonomi.

### **1.3 Penyataan Masalah**

TLK merupakan salah satu daripada persekitaran kerja fizikal dan mampu memberikan kesan produktiviti kepada pekerja. Menurut kajian Binyaseen dan Adel (2010) menyatakan reaksi kepuasan pekerja terhadap persekitaran kerja fizikal yang dibangunkan adalah terdiri daripada ruang kerja, privasi, pencahayaan semula jadi, tahap bunyi bising, penyaman udara, tempat letak kenderaan dan kualiti perkhidmatan.

Dengan persekitaran kerja fizikal yang baik mampu memberikan implikasi yang positif terhadap pekerja. Ini dibuktikan oleh Junaida (2011) yang menyatakan keadaan persekitaran kerja fizikal mempengaruhi fungsi pekerja dan ia menentukan kesejahteraan sesebuah organisasi dan persekitaran kerja fizikal termasuk tata letak pejabat dalaman dan luaran, suhu, zon selesa dan juga pengaturan atau susunan pejabat pejabat. Persekitaran kerja fizikal adalah penting untuk membangunkan persekitaran kerja yang sihat (Kamarulzaman, Saleh, Hashim & Ghani, 2011).

Persekitaran tempat kerja perlu berada di dalam keadaan yang selesa dan kondusif. Ini kerana pekerja biasanya berada di tempat kerja dan menghabiskan hampir separuh dari masa sehariannya. Kenyataan ini disokong oleh Ajala (2012) menyatakan di mana manusia menghabiskan hampir satu pertiga daripada kehidupan mereka di tempat kerja dan ia menjadi punca tekanan. Selain itu, Sundstrom, Town, Rice, Osborn dan Brill (1994) menyatakan kebanyakan 50 peratus individu menghabiskan masa di tempat kerja dan ini sangat mempengaruhi tindakan mereka, mental, kebolehan, status dan prestasi. Tempat kerja adalah amat penting dan ianya mempunyai hubungan secara langsung dengan produktiviti seseorang pekerja. Merujuk kepada Altman dan Lett (1969) telah menyatakan penyelidikan secara konsisten menunjukkan ciri-ciri persekitaran pejabat memberikan kesan signifikan kepada tabiat, persepsi dan produktiviti seorang pekerja. Berdasarkan dapatan oleh Chardburn, Smith dan Milan (2017) juga menyatakan rekabentuk fizikal dan produktiviti seseorang mempunyai hubungan positif yang sangat kuat.

Penyumbang kepada masalah produktiviti pekerja adalah kerana faktor persekitaran fizikal yang tidak selesa termasuk TLK yang memberi kesan produktiviti seseorang pekerja. Oshagbemi (1999) dan Amaratunga, Baldry dan Sarshar (2000) mendapati bahawa keadaan fizikal persekitaran menyumbang hampir 20 peratus ke atas produktiviti pekerja dan persekitaran fizikal yang tidak selesa boleh memberi kesan negatif ke atas pekerja. Oleh itu, persekitaran kerja fizikal di pejabat atau tempat kerja adalah penting untuk memberikan pekerja yang sihat dan bermotivasi (Kamarulzaman et al., 2011). Selain itu juga, persekitaran fizikal yang baik juga mampu untuk menyumbang kepada produktiviti seseorang pekerja. Sundstrom et al. (1994) menyatakan persekitaran tempat kerja adalah unsur penting untuk meningkatkan tindakan, status mental, prestasi dan kebolehan pekerja. Dalam satu lagi

kajian, dikatakan bahawa persekitaran tempat kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi sesuatu penglibatan pekerja, produktiviti dan tahap penyelesaian. Selain itu, faktor seperti keselamatan & kesihatan dan akses kecemasan juga mempengaruhi prestasi sesuatu pekerja (Leblebici, 2012).

Antara lain penyumbang kepada produktiviti negatif seseorang kakitangan adalah disebabkan oleh faktor persekitaran fizikal kerja seperti fasiliti TLK yang lemah. Melalui kajian Naharuddin dan Sadegi (2013) yang melakukan kajian mengenai Faktor-faktor Alam Sekitar Tempat Kerja Yang Mempengaruhi Prestasi Pekerja: Kes Miyazu Malaysia. Dapatan menunjukkan bahawa persekitaran tempat kerja fizikal mempunyai hubungan yang signifikan ke arah prestasi pekerja. Berdasarkan Amusa, Iyoro dan Olabisi (2013) kajian mengkaji berkenaan Persekitaran Kerja dan Prestasi Kerja Pustakawan di Universiti Awam di Nigeria Selatan-Barat. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara persekitaran kerja dengan prestasi kerja di perpustakaan.

Tahap sikap kerja dikatakan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Pernyataan ini telah dibuktikan oleh kajian yang telah dijalankan oleh beberapa orang sarjana. Antaranya Katzell, Thompson dan Guzzo (1992) melalui model mereka *Path Model of Job Satisfaction and Performance* telah menunjukkan bahawa terdapat perhubungan antara sikap kerja dengan prestasi kerja. Kajian yang dijalankan oleh Lawler dan Porter (1976), Staw (1976) dan McShane dan Glinow (2000) juga menyatakan terdapat hubungan antara sikap kerja dengan prestasi kerja walaupun ia bersifat tidak langsung.

Sehubungan daripada itu, fenomena di Malaysia pula menunjukkan produktiviti pekerja masih menunjukkan ditahap yang membimbangkan kerana ia merupakan petunjuk produktiviti pekerja di negara ini. Menurut Laporan Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) Tahun 2018/2019 menunjukkan produktiviti pekerja Malaysia telah menurun secara dramatik iaitu 4.70% berbanding tahun sebelumnya iaitu 5.70%. Laporan produktiviti ini adalah membimbangkan dan perlu kepada tindakan segera daripada pihak kerajaan dan juga swasta.

Adalah jelas bahawa persekitaran tempat kerja termasuk TLK mempunyai hubungan dengan produktiviti dan prestasi seseorang pekerja. Oswald (2012), mentakrifkan persekitaran kerja sebagai lokasi geografi fizikal seperti pejabat yang melibatkan faktor seperti kualiti udara, tahap bunyi bising, kebajikan, atau letak kenderaan yang mencukupi. Kenyataan ini juga disokong oleh Laporan ‘Stoddart Review’s Workplace Advantage’ (2016) mendedahkan bagaimana tempat kerja yang berkesan boleh meningkatkan produktiviti perniagaan sebanyak 3.5% dan hanya separuh (53%) pekerja percaya bahawa persekitaran kerja mereka membolehkan mereka bekerja secara produktif.

#### **1.4 Soalan Penyelidikan**

Berdasarkan isu dan permasalahan yang telah dibincangkan, maka persoalan kajian boleh diringkaskan seperti berikut:

- i. Apakah hubungan antara ciri-ciri TLK dengan faktor yang mempengaruhi produktiviti penjawat awam?
- ii. Apakah faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktiviti penjawat awam bagi ciri-ciri TLK?

#### **1.5 Objektif Kajian**

Berikut merupakan objektif kajian yang telah dikenalpasti bagi memastikan tujuan kajian dijalankan dapat dicapai:

- i. Menenalpasti hubungan antara ciri-ciri fasiliti TLK dengan produktiviti dikalangan penjawat awam.
- ii. Menenalpasti faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktiviti penjawat awam bagi ciri-ciri fasiliti TLK.

## **1.6 Skop Kajian**

Bagi tujuan mencapai objektif yang ditetapkan, beberapa skop dan batasan kajian telah digariskan sebagai panduan agar tidak menyimpang daripada tujuan sebenar kajian ini. Skop kajian ini adalah tertumpu kepada hubungan ciri-ciri fasiliti TLK di Kompleks Pentadbiran Kerajaan Persekutuan Sabah (KPKPS) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktiviti penjawat awam.

## **1.7 Kepentingan Kajian**

Kajian ini dijangka memberi pemahaman yang mendalam kepada semua penjawat awam. Penemuan kajian ini adalah sangat membantu kepada penyelidik, pekerja, majikan dan pengurus bangunan. Dengan menentukan ciri-ciri fasiliti TLK dan faktor-faktor mempengaruhi produktiviti penjawat awam, ia mampu menyumbang kepada peningkatan kesedaran kepada penjawat awam dalam meningkatkan produktiviti mereka. Penjawat awam dapat mengenalpasti ciri-ciri fasiliti TLK dan faktor-faktor yang menyumbang kepada produktiviti penjawat awam. Penemuan yang diperoleh melalui kajian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak tersebut bagi tujuan menambahbaik sistem pengurusan fasiliti TLK, pengurusan manusia dan psikologi oleh majikan dalam merangka tindakan dalam meningkatkan produktiviti penjawat awam berdasarkan penemuan faktor-faktor yang mempengaruhi produktiviti seseorang. Dengan harapan penemuan-penemuan kajian tersebut memberi kesan yang positif dan secara tidak langsung dapat meningkatkan produktiviti penjawat awam.

Selain daripada itu, maklumat yang tepat amat penting kepada pihak pengurusan agar segala perancangan dapat menghasilkan keputusan yang baik. Cadangan daripada kajian ini adalah baik untuk dijadikan sebagai garis panduan kepada pihak pengurusan sumber manusia bagi memperbaiki tahap sikap kerja di jabatan di dalam mempertingkatkan produktiviti seseorang. Sikap kerja amat penting kerana pekerja yang positif adalah pekerja yang berkesan dan produktif (Jugge, Erez & Bono, 1998).

## **1.8 Metodologi Kajian**

Metodologi kajian ini melalui lima (5) fasa, iaitu fasa pertama adalah mengenalpasti isu, fasa kedua pula membuat kajian literatur berkenaan latar belakang TLK dan produktiviti. Fasa ketiga adalah kaedah dan cara yang digunakan bagi pelaksanaan proses pengumpulan dan penganalisaan data. Manakala fasa keempat pula ialah berkenaan dengan analisis kajian dan fasa kelima mengenai kesimpulan, limitasi kajian dan cadangan yang dikemukakan berdasarkan kepada penemuan kajian.

### **1.8.1 Mengenalpasti Kajian**

Kajian dimulakan dengan mengenalpasti jenis kajian dan skop kajian yang sesuai. Tajuk kajian ini mencorak pengenalan, latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian dan kepentingan kajian ini kepada pihak-pihak tertentu. Pada peringkat ini, penerangan mengenai metodologi kajian juga ditentukan.

### **1.8.2 Kajian Literatur**

Pada peringkat ini, artikel, majalah, jurnal, seminar kertas, laman web, laporan, akhbar dan buku rujukan yang berkaitan dengan tempat kerja telah digunakan dalam menyediakan rangka kerja konseptual dan pemahaman tentang isu-isu yang sedang dikaji semula, kajian semula merangkumi definisi, faktor dan kesan tempat kerja, ciri-ciri fasiliti TLK, faktor-faktor yang mempengaruhi ke atas produktiviti penjawat awam. Kajian literatur ini dijalankan adalah untuk mendapatkan satu gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai isu yang sedang dikaji. Penerangan mengenai kajian lebih tertumpu pada aspek-aspek teori agar maklumat mengenai kajian lebih mendalam serta kesimpulan pada akhir kajian dapat dibuat.

### **1.8.3 Mengenalpasti Kaedah Pengumpulan dan Penganalisan Data**

Kajian ini melibatkan penggunaan data primer dan data sekunder untuk mencapai objektif. Data primer diperoleh terus dari pihak-pihak yang terlibat dalam kajian ini. Dalam kajian ini, data primer diperolehi melalui tinjauan soal selidik yang telah diedarkan kepada kakitangan penjawat awam. Sekunder ialah data yang diperolehi berdasarkan penemuan dan kajian terdahulu. Dalam kajian ini, data sekunder diperolehi daripada majalah, laporan perunding, bahan bercetak seperti buku rujukan, persidangan kertas kerja, jurnal dan artikel, dan bahan-bahan internet yang berkaitan dengan kajian ini.

Kajian soal selidik dianalisis dengan menggunakan analisis kekerapan, skor min analisis, jadual silang dan faktor analisis untuk mencapai matlamat penyelidikan. Tahap ini merangkum dan menyimpulkan semua hasil yang diterima daripada analisis data dan penemuan. Pencapaian objektif penyelidikan dinilai dalam tahap ini dan keterbatasan penyelidikan serta cadangan untuk penyelidikan selanjutnya juga membuat kesimpulan dijalankan diperingkat ini.

### **1.8.4 Kesimpulan dan Cadangan**

Pada peringkat ini, penemuan kajian dijelaskan melalui bentuk yang lebih komprehensif dan terperinci. Penemuan kajian secara keseluruhan adalah penting dalam memastikan kejayaan kajian ini. Kesimpulan juga dibuat bagi menyokong penemuan kajian secara menyeluruh. Pada peringkat, ia mampu menjawab tujuan, objektif dan segala persoalan berbangkit mengenai kajian ini.

## **1.9 Susunatur Bab**

Terdapat lima (5) bab di dalam penyusunan penulisan ini. Ia adalah seperti berikut:

### **1.9.1 Bab 1 (Pengenalan)**

Bab ini memberi gambaran awal kajian mengenai perkembangan sektor pengangkutan, sistem jalanraya, lalulintas, fasiliti TLK dan produktiviti dikalangan pekerja. Bab ini merangkumi penyataan masalah, objektif, skop kajian dan susun atur bab.

### **1.9.2 Bab 2 (Kajian Literatur)**

Bab ini membincangkan aspek teoritikal dan memberikan gambaran secara ringkas berkaitan dengan apa yang dimaksudkan dengan produktiviti, ciri-ciri fasiliti TLK dan faktor-faktor mempengaruhi produktiviti.

### **1.9.3 Bab 3 (Metodologi Kajian)**

Bab ini menerangkan secara terperinci berkaitan metodologi kajian. Ianya merangkumi kaedah dan proses pengumpulan data, kaedah analisis data serta data-data yang diperlukan dalam kajian. Ia termasuklah metodologi yang digunakan dalam pelaksanaan kajian.

### **1.9.4 Bab 4 (Analisis Kajian)**

Bab ini pula melibatkan kawasan yang dipilih sebagai kawasan kajian iaitu di negeri Sabah. Dalam bab ini juga diterangkan secara terperinci mengenai kes kajian iaitu bangunan kerajaan iaitu Kompleks Pentadbiran Kerajaan Persekutan Sabah (KPKPS). Antara perkara-perkara yang diterangkan adalah ciri-ciri fasiliti TLK dan hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktiviti penjawat awam.

Analisis dalam bab ini melibatkan analisis statistik deskriptif iaitu skor min, analisis jadual silang dan faktor analisis. Kaedah ini digunakan untuk menganalisis borang soal selidik yang dibuat iaitu mengenai hubungkat ciri-ciri fasiliti TLK dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktiviti penjawat awam. Hasil analisis dapat



membantu penulis mencapai keputusan berkenaan hubungan berkenaan kepada kajian dan seterusnya membuat kesimpulan dan cadangan.

#### **1.9.5 Bab 5 (Kesimpulan dan Cadangan)**

Bab ini merupakan bab yang terakhir dalam penulisan kajian ini. Ini melibatkan mengenai kajian yang dijalankan dan juga cadangan pada masa hadapan yang bersesuaian di samping memberi manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan di dalam kajian. Bagi melihat dengan lebih jelas, carta alir ditunjukkan melalui Rajah 1.1.

## RUJUKAN

- Adey, N. H. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 62-82.
- Agarwal, Sanjeev and Sridhar N. Ramaswami. (1993). Affective Organizational Commitment of Salespeople: An Expanded Model. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 13 (Spring):, 1–22.
- Ahmad, M. A. (1992). Kaedah Penyelidikan Sosio Ekonomi, Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h.61.
- Ajala, E. (2012). The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity. *The African Symposium: An Online Journal of the African Educational Research Network*, 12(1), 141-149.
- Allen, N. d. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 63:1-18.
- Altman, I. &. (1969). The ecology of interpersonal relationships: A classification system and conceptual model. In J. E. McGrathe (Ed.), *Social and psychological factors in stress*. New York: Holt Rinehart.
- Amaratunga, D. B. (2000). Performance Measurement in Facilities Management and Its Relationships with Management Theory and Motivation. *Facilities*. 20(10), 327-336.
- Amir, H. B. (1989). *Kaedah Kuantitatif : Suatu Pengenalan*.” Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Amusa, O. I. (2013). Work Environment and Job Performance of Librarians in the Public Universities in South-West Nigeria. *Journal of Library and Information Science, Vol 5(11)* , pp. 457-461.
- Anastasios D. Diamantidis, Prodromos Chatzoglau. (2018). Factors affecting employee performance: An Empirical Approach.
- Ann, T. B. (2011). *Produktiviti Pekerja dalam Sektor Perkhidmatan Terpilih di Malaysia*. Melaka: PERKEM.
- Azizi Yahaya, S. H. (2007). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Prestasi Pencapaian Akademik. unspecified . pp. 1-17. (Unpublished).

- Azmi, I. b. (2008). *Pengaruh Sikap dan Demografi ke atas Produktiviti Kerja Pensyarah Muslim: Lakian di Universiti Malaya. Jurnal Syariah, 16(2),.*
- Binyaseen, Adel Mohammad A. (2010). Workplace Environment and Productivity: Employees' Reaction towards the Quality of Physical Environment in Rented Saudi Workplaces.
- C., Baaren T. & Galloway. (2014). Consequence of job satisfaction factors on the productivity level of operating core. *Journal of Organizational Psychology and Consumer Behavior 14(7)*, 119-127.
- Cascio, W. F. (1995). *Pengurusan Sumber Manusia: Produktiviti Kualiti Kehidupan Bekerja, Keuntungan, Mohamad Salmi Mohd. Sohod, Siti Nadzrah Sheikh Omar (terj.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.*
- Chardburn, A. S. (2017). Productivity drivers of knowledge workers in the central London office environment. *Journal of Corporate Real Estate, 19(2)*, 66-79.
- Coakes, S. J., & Steed. (2003). Coakes, S. J., Steed, L. G., Coakes, S. J., & Steed, L. G. dichotomy analysis. SPSS: Analysis without Anguish: Version 11.0 for Windows,.
- Coezter. (2006). *Management Theory and Practice 6th ed. Thomson Learning.*
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods, 7th edn., McGrawHill, Boston.*
- Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most from Your Analysis. *Practical Assessment Research @ Evaluation 10(7)*, 1-9.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.).*
- Daud, N. (2010). Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi.
- Dave, Y. (1992). *Improving Work Group a Practical Manual For Team Building California: Pfeiffer & Company.*
- Degu, G., & Yigzaw, T. (2006). Research Methodology Retrieved from Ethiopia:.. Retrieved from [https://www.cartercenter.org/resources/pdfs/health/ephti/library/lecture\\_notes/health](https://www.cartercenter.org/resources/pdfs/health/ephti/library/lecture_notes/health)
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management London: Prentice HallFrancis.*

- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*, 8th edn, Upper Saddle River NJ: Prentice Hall.
- Devadoss, A. R. (2013). Retrieved from <http://www.kerjayasukses.com.my/bm/include/Tujuan%20Meningkatkan%20Penglibatan%20Pekerja.pdf>.
- Emmanouil Chaniotakis, Adam J. Pel . (2015). Drivers' parking location choice under uncertain parking availability and search times : A stated preference experiment. *Transportation Research Part A*.
- Ghafar., M. N. (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. . Skudai, Johor. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Ghobadian, A. d. (1990). "Measuring total productivity using production functions," *International Journal of Production Research*, 28(2): 1435–1446.
- Gilford dan Frunchter. (1973). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hair, J. F. (2007). *Research Methods for Business*. Chicago: Prentice Hall.
- Hair, J. F. (2007). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons, Ltd., England.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate data analysis seventh edition*. New York: Prentice Hall International Inc.
- Harinaldi. (2005). *Prinsip-Prinsip Statistik Untuk Teknik Dan Sains*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibun. (2008). *Organisasi Dan Motivasi*. Cetakan Keempat Bumi Aksara Jakarta.
- Hasnizawati Hashim, R. A. (2008). . Motivasi: Realiti atau Fantasi Teori. Prosiding Kolokium 2007-2008 Universiti Teknologi Mara Pahang.
- Igbaria, M. I. (1995). *Why do individuals use computer technology? A Finnish case study*. *Information & Management*, 29,.
- Iris, A.-T. L. (2003). Workplace as Learning Environment : Factors that Promote or Impede Learning in a Library Setting dalam Experiential Community, Paper Presented at Workbase Researching Learning Outside Academy Conference Proceedings. 27-29 June 2003, Glasgow Calednian Un.
- Jackson, M. d. (1999). "Productivity – an overall measure of competitiveness", Proceedings of the Second Workshop on Intelligent Manufacturing Systems, Leuven, Belgium,. pp.573-81.
- Jaggi, S. (2011). *Descriptive Statistics and Exploratory Data Analysis*, Indian Agriculture Statistics Research Institute Library Avenue, New Delhi.

- Johnson, M. H. (2002 ). Comparing Customer Satisfaction Across Industries and Countries'. *Journal of Economic Psychology*, Vol 23, pp. 749-769.
- Jugge, T. A. (1998). The power of being positive : The relation between positif self-concept and job performance. *Human performance*, 11(2-3),. 167-187.
- Junaida Ismail, M. L. (2011). Employee Attitudes Vs Employee Affective Commitment. *Global Journal of Human Social Science* ,. 76-79.
- Kamarulzaman, N. S.-G. (2011). An Overview of the Influence of Physical Office Environments Towards Employee. *Procedia Engineering*, 20,. 262–268. doi:doi:10.1016/j.proeng.2011.11.164
- Kaplan, S., & Bekhor, S. (2011). Exploring en-route parking type and parking-search route choice: decision making framework and survey design. *2nd International Choice Modelling Conference, Leeds*.
- Katzell, R. A. (1992). How job satisfaction and job performance are and are not linked. *Job satisfaction*,. 195-217.
- Kogi, K. (2010). Roles of occupational health good practices in globalization". *Journal of Occupational Safety and Health*, 18, . 172-181.
- Koontz, H & Wiehrich, H. (1991). *Pengurusan ( karya terjemahan oleh Salmi dan Siti Nadzrah)*. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Krejcie, R., and Morgan, D. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*. 30:.
- Lam, W.H.K., Li, Z.C., Huang, H.J. & Wong, S.C. . (2006). Modeling Time-Dependent Travel Choice Problems in Road Networks with Multiple User Classes and Multiple Parking Facilities. *Transportation Research B* 40, , 368-395.
- Lawler III, E. E. (1976). The effect of performance on job satisfaction. *Job satisfaction—A reader*. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey. . *Journal of Business*, 1(1), pp:38-49.
- Magun. (1985). Two types of correlations between labor productivity and job satisfaction. *Soviet Sociology* 23(4), 26-38.
- Mahmud, Zamalia. (2008). *Handbook of Research Methodology: A Simplified Version*.
- Majid, M. K. (1994). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia.

- Mankunegara Anwar Prebu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Keenam Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Marco Migliore, A. L. (2014). Parking Pricing for a Sustainable Transport System. *Transportation Research Procedia.*
- Masri, S. (2005). *Kaedah penyelidikan dan panduan penulisan: esei, proposal, tesis.* . Utusan Publications.
- Mathew. (2003 ). People power. Education times the time of India Delhi Febuary 3 (5).
- McShane, S. L. (2000). Organizational culture. SL McShane. New York. .
- Mohamad, M. &. (2011). *Hubungan Budaya Organisasi dan Sub Budaya Terhadap Komitmen Pekerja. Dinamika Sosial Ekonomi, 7(1),.*
- Mohd Majid. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan Edisi ke 7. Kuala Lumpur ;.* Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Moseng, B. d. (2001). "Success factors in the productivity process," 10th World Productivity Congress. Retrieved from [www.catriona.napier.ac.uk/resource/wpcloth/moseng.htm](http://www.catriona.napier.ac.uk/resource/wpcloth/moseng.htm).
- Naharuddin, N. a. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies 2(2) ;*, 66-78.
- Najib, A. G. (2003). Rekabentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan. Johor.
- Nor Arifah Habli, Z. M. (2017). Kesan Faktor Kepuasan dan Kesetiaan Terhadap Produktiviti Pekerja. *Pengukuran Kualiti dan Analisis*, 66.
- Oshagbemi, T. (1999). "Academics and their managers: a comparative study on job satisfaction" *Personal Review*, Vol. 28,. pp. 108-23.
- Owen, H. (1996). *Creating Top Flight Teams*. London: Kogan Page Ltd.
- Pallant. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program*. 4th Edition, McGraw Hill, New York.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program*. 4th Edition, McGraw Hill, New York.
- Pallant, J. (2011 ). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS 4th edition*. Allen & Unwin, Australia.
- Piaw, C. Y. (2006). *Kaedah Penyelidikan, Buku 1, Malaysia: Mac Graw Hill Education.*

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian. P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59,, 603-609.
- Robbins, P. S. (2001). *Organizational Behavior*, Ninth edition. Prentice Hall International Edition. New Jersey.
- Sekaran, U. and Bougie, R. . (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th Edition, Wiley, New York.
- Selamat, M. N. (2016). Ergonomic work system and occupational safety and health performance: Mediating effect of psychosocial work factors. Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia, Penang, Malaysia.
- Shamzaeffa Samsudin, N. A. (2006). *Ekonomi buruh: Teori dan analisis*. Universiti Utara Malaysia. .
- Shoup. (2006). Cruising for parking. *Transport Policy*.
- Staw, B. M. (1976). Intrinsic and extrinsic motivation. General Learning Press. .
- Steers, R. M. (1998). *Introduction to Organizational Behavior*, Scott, Foresman (Glenview).
- Stockburger, D. W. (2011). *Introductory Statistics: Concepts, Models, and Applications*,. Retrieved from [www.psychstat.missouristate.edu/introbook/sbk04m.htm](http://www.psychstat.missouristate.edu/introbook/sbk04m.htm)
- Sundstrom, E. T. (1994). Office noise, satisfaction, and performance, *Environment and Behavior*, 26(2), . pp. 195-222.
- Sundstrom, E. T. (1994). Office noise, satisfaction, and performance. *Environment and Behavior*, 26(2). 195-222.
- Tamkin, P. (2005 ). The contribution of skill to business performance report RW 39 department for education and skill instate for employment studies brigton.UK.
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol.54No.1., pp.34-46.
- Thornhill, S. (2006). “Knowledge, innovation and firm performance in high and low-technology regimes”, . *Journal of Business Venturing*, Vol. 21 No. 5, pp. 687-703.
- Vuchic. (1999). *Transportation for livable cities*. Center for Urban Policy Reseach, New Jersey Willoughby C (2000) *Managing motorization*. Discussion paper. World Bank, Washington, DC World Bank (1996) *Sustainable transport : priorities for policy reform*.

- Walton, A. M. (1998). Building on East Asia's Infrastructure Foundatio. *Finance & Development*.
- Yahaya, A. (2005). *Pembangunan Kendiri*. Publication Skudai Johor. Universiti Teknologi Malaysia.
- Yahya, K. K. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJSM* (15). 199-223.
- Young, W., Thompson, R. G., & Taylor, M. A. . (1991). A review of urban car parking models. . *Transport reviews*, *11(1)*, , 63-84.